

DIREITO DO TRABALHO E CIDADANIA

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira*

1. Cidadania.

O termo cidadania exprime o conjunto de prerrogativas e de deveres que traduza a plena integração de uma pessoa no espaço social onde se encontra.

De origem grega, a palavra cidadania tem tido, ao longo dos séculos, uma evolução marcada por avanços e recuos, mas sempre sob o signo de um progressivo enriquecimento. No início, o cidadão integrava-se como homem livre, na sua cidade. Mais tarde, foi admitida uma cidadania mais ampla, como ideia. De Roma, veio a figura do *cives*, portador de plena capacidade civil e política, numa figuração que, ao longo dos muitos séculos do império, veio alargar-se pelas diversas províncias.

Cidadania em sentido estrito, como preleciona Manoel Gonçalves Ferreira Filho, é um *status* ligado ao regime político, podendo-se distinguir três graus: a) o mínimo de que há participação no processo político com possibilidade de acesso aos cargos públicos em geral, mas sem elegibilidade; b) o médio, compreendendo elegibilidade com restrições; c) o máximo: com plena elegibilidade e pleno acesso aos cargos públicos.¹ Em sentido lato, cidadania consiste no direito de usufruir de todos bens que a sociedade dispõe ou deve dispor para todos e não só para eupátridas, tais como: educação escolar nos diversos níveis, seguridade social (saúde pública, da previdência ou da assistência social).

A abolição da escravatura e o progressivo abandono das situações de aviltamento levaram a um centrar da cidadania no campo do Direito Público e, particularmente, do Direito

* Juiz do Trabalho titular da 49ª VT de São Paulo; Professor-Doutor do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – FADUSP; Professor Titular de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Centro Universitário Anchieta de Jundiaí/SP.

¹ Ferreira Filho, Manoel Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo, 2003. Editora Saraiva, p. 205 e 206.

Político. Hoje o tema tem uma especial acuidade na Europa, particularmente depois do Tratado de Maastrich ter previsto algumas prerrogativas como “cidadania da União” (artigo 8º).²

Mas, se a cidadania política segue seu curso, parece oportuno retomar os temas da cidadania civil e da cidadania social.

A igualdade de direitos parece consumada. As últimas figuras de discriminação foram retiradas das nossas leis, como ocorria com relação à mulher casada. As próprias limitações civis e sociais que atingiam os estrangeiros têm sido banidas por Tratados Internacionais como os da União Européia e Mercosul.

Fará ainda sentido falar de um problema de cidadania sócio-civil ou, mais diretamente: vale a pena tratar de Direito do Trabalho e cidadania?

A ciência do Direito vem tornando-se cada vez mais complexa. A realização da lei envolve numerosas coordenadas. Ela exigirá uma cultura jurídica extensa, bons meios econômicos e sociais de acesso à justiça, tribunais céleres e conhecedores e boas condições para execução das sentenças. As leis deverão ser justas e adequadas, procurando a justiça material efetivar o ideal de justiça, em detrimento de formalismos e de realizações rituais.

De que vale uma lei igual para todos se, por exemplo, a jovens perfeitamente dotados e preparados não é dada a real oportunidade de acesso ao curso da sua escolha? Se as crianças não têm acesso ao ensino público de qualidade? É necessário refletirmos sobre essas questões.

2. Cidadania sócio-laboral.

O tema clássico da cidadania tem, agora, lugar no seio do Direito do Trabalho. Ele visa agrupar o conjunto das prerrogativas que confirmam a uma pessoa um pleno acesso aos institutos jurídico-laborais e ao desfrute das vantagens sociais apuradas durante quase dois séculos.

² Cordeiro, António Menezes. “Direito do Trabalho e Cidadania”. In “Memórias do III Congresso Nacional de Direito do Trabalho”. Coimbra, 2000. Editora Almedina, p.29.

A matéria tem relevo jurídico inquestionável e eminente no campo do Direito do Trabalho por dois motivos: por um lado, pela especificidade da prestação do trabalho, cuja inseparabilidade da pessoa do trabalhador torna mais prováveis as ameaças aos seus direitos fundamentais; por outro lado, pela possibilidade de limitação desses mesmos direitos no quadro de vínculo de emprego, que necessita de enquadramento em termos jurídicos.

Hoje em dia a importância dos direitos fundamentais no âmbito da relação de emprego caracteriza-se, sobretudo, por uma atenção crescente à chamada *cidadania na empresa*, isto é, aos direitos fundamentais, não só os especificamente laborais, mas também aos direitos do trabalhador enquanto cidadão.

O princípio básico é: empregado e empregador devem, reciprocamente, em todas as fases do contrato, incluída a preliminar, respeitar direitos e deveres individuais e coletivos elencados no art. 5º da Constituição Federal brasileira, que no seu *caput* declara: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

São direitos atribuídos genericamente aos cidadãos, exercidos no quadro de uma relação jurídica de trabalho por cidadãos, que, ao mesmo tempo são trabalhadores e que, por isso, tornam-se verdadeiros direitos de matriz laboral, em razão dos sujeitos e da natureza da relação jurídica em que são feitos valer.

Pode-se assim dizer, como Manuel Alonso Olea, que são direitos do “cidadão-trabalhador”, que os exerce enquanto “trabalhador-cidadão.”³

Para os operários do século XIX e da primeira metade do século XX, esse problema não fazia sentido. As longas jornadas de trabalho e as precárias condições de vida e de trabalho opunham-se a isso, não deixando qualquer espaço para uma vida extra-profissional, social ou cultural.

Um conjunto muito variado de circunstâncias fez com que caísse o liberalismo até então existente no tocante às relações entre capital e trabalho: a existência de empregados situados em manifestas condições de desigualdade em comparação com as demais classes sociais;

³ Olea, Manuel Alonso e Baamonde, Maria Emília Casas. “Derecho del Trabajo”. Decimonovena Edición. Madrid, 2001. Editora Civitas, p.128.

a ausência do sentido de solidariedade e as transformações da própria realidade, que se mostrou extremamente dura e onerosa para os mais fracos fizeram com que surgisse um sentimento de protesto que facilitou a queda do liberalismo.⁴

Pode-se mencionar, a título de exemplo, o Código de Napoleão, de 1804, que consagrou dois artigos à então chamada “locação de criados e de trabalhadores”, enquanto que a locação de animais mereceu trinta artigos no mesmo Código.

As leis tiveram muito cuidado em prevenir a excessiva vinculação na relação de emprego: enquanto o Código Civil não permitia a adstrição de serviços por uma duração ilimitada, a Lei do Germinal XI, relativa às manufaturas, implicava que nenhum operário poderia se vincular por mais de um ano.

Para António Menezes Cordeiro, “todas estas medidas deixaram o trabalhador completamente “perdido” no agressivo mercado de trabalho. Todavia, será um equívoco afirmar que em cada norma havia a mão da burguesia capitalista exploradora. Na época, tais normas foram satisfatórias e convenientes, à luz do que parecia ser o interesse comum. E tê-lo-ão sido: mau grado o cortejo de injustiças e de sofrimento que acarretaram, elas constituíram o preço a pagar pela industrialização e pelas nossas atuais sociedades de abundância.”⁵

Só após um longo processo de consolidação das condições mínimas do ponto de vista estritamente laboral é que se desenvolveu uma situação em que o trabalhador tem a possibilidade de se realizar como *pessoa*, com interesses próprios e um espaço próprio de vida extra-profissional.

Hoje, a tutela dos direitos fundamentais no contrato de trabalho se justifica pelo “envolvimento integral da personalidade do trabalhador no vínculo empregatício”, que decorre, segundo Maria do Rosário Palma Ramalho, de três fatores: o grau de indeterminação da atividade laboral, não só na fase inicial do contrato, mas durante toda sua vigência; a inseparabilidade da

⁴ García, Manuel Alonso. “Curso de Derecho Del Trabajo”. 8ª edição. Barcelona, 1982. Editorial Ariel S.A., p. 32.

⁵ Cordeiro, António Menezes. Ob. cit., p.32.

atividade laboral em relação à pessoa do trabalhador, que torna a prestação de trabalho um bem jurídico singular e a componente organizacional do próprio contrato de trabalho.⁶

O grau de indeterminação da atividade, no início do contrato de trabalho, decorre do fato de ser referida muitas vezes apenas em termos genéricos, cabendo ao empregador, posteriormente, proceder à sua concretização, como decorrência do poder de direção. Além disso, mesmo após a admissão, o contrato de trabalho mantém um grau de indeterminação muito grande durante sua execução, decorrente até da possibilidade de alteração por parte do empregador quanto à própria natureza da função, quanto ao tempo de trabalho, etc..., como decorrência do *jus variandi*, observados certos limites.

Esses fatos, conjugados com a posição de subordinação ocupada pelo empregado na relação de emprego contribuem, sem dúvida, para seu maior envolvimento no cumprimento da prestação, aumentando, em consequência, a possibilidade de ingerências na sua esfera pessoal, por parte do empregador.

Outro fator que facilita as ameaças aos direitos fundamentais do trabalhador-cidadão relacionam-se com a inseparabilidade da atividade laboral em relação à pessoa do trabalhador vez que, sendo a atividade de trabalho uma prestação de fato positiva, correspondendo a uma atividade intelectual ou manual, valorizada em si mesma, ela implica mais profundamente a pessoa do trabalhador do que uma prestação de “dar”. Para esta mesma implicação concorre também o relevo das qualidades pessoais do trabalhador no contrato de trabalho, por isso mesmo caracterizado como *intuitu personae*.⁷

⁶ Ramalho, Maria do Rosário Palma. “Contrato de Trabalho e os Direitos Fundamentais da Pessoa”. In “Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço”. Coimbra, 2004. Editora Almedina, p.394.

⁷ Maria do Rosário Palma Ramalho entende que a tendência recente para o anonimato das relações de trabalho não diminui a importância do envolvimento pessoal do trabalhador no vínculo, nem, muito menos, que isso possibilite a fungibilidade das prestações laborais ou torne obsoleta sua caracterização como *intuitu personae*, por dois motivos: em primeiro lugar, porque esta tendência para o anonimato caracteriza apenas um certo tipo de relações de trabalho (as que se desenvolvem em grandes empresas ou unidades produtivas), não podendo assim, ser considerada como uma tendência geral; em segundo lugar, porque as qualidades pessoais do trabalhador relevam sempre e tanto em relação a trabalhadores especializados como em relação a trabalhadores “indiferenciados”, porque todos eles são contratados pelas suas aptidões pessoais para a função em causa, avaliadas em comparação com as de outros candidatos – é porque é mais novo, ou, pelo contrário, mais experiente, porque é mais forte, porque tem melhor trato, ou porque é mais disponível, que aquele trabalhador é, entre outros trabalhadores “indiferenciados”, o escolhido pelo empregador. In “Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho”. Coimbra, 2000. Editora Almedina, 491-492 p.

Pondera, com razão Pedro Romano Martinez, que o “intuitu personae” varia de acordo com cada relação laboral em concreto, entendendo que “há relações em que o laço fiduciário é reduzido, mas noutras ele se apresenta de modo elevado. Por exemplo, a natureza fiduciária do contrato de trabalho que liga o empregador ao gerente da empresa será mais intensa do que no caso de um trabalhador que trabalhe na linha de montagem.”⁸

Finalmente, o envolvimento integral do trabalhador no vínculo de emprego também se mostra como fator de “ameaça” aos seus direitos fundamentais, vez que tal envolvimento possibilita um aumento da probabilidade de ingerência na sua esfera pessoal, como regras de apresentação e comportamento na empresa, de cooperação com os colegas, de relacionamento com os clientes, etc. O elemento organizacional contribui para acentuar o envolvimento pessoal do empregado no contrato e na própria empresa e, nessa medida, aumenta os perigos que do contrato de trabalho podem advir para a sua personalidade ou para sua vida privada.⁹

Já não nos encontramos apenas no plano apenas do contrato de trabalho, mas no plano dos direitos do Homem, da pessoa humana existente dentro de cada trabalhador.

A formalização de um contrato de trabalho não implica, de modo algum, em privação de direitos que a Constituição reconhece ao trabalhador enquanto *cidadão*.

Quando uma pessoa é contratada por uma empresa na condição de empregada, esta mantém todos os direitos de que são titulares outras pessoas, outros cidadãos.

Assiste-se hoje a uma recomposição constitucional do contrato de trabalho, com acentuação da sua ligação com a pessoa humana do trabalhador e seus respectivos direitos.

As leis fundamentais têm contribuído para o estabelecimento de modelos democráticos de relações laborais (no que a Constituição Brasileira de 1988 não é exceção), ao reconhecerem como valor a *conflitualidade* subjacente a toda empresa, isto é, o caráter necessariamente conflitual desta (e daí, por exemplo, a previsão de canais de gestão democrática da atividade laboral, a consagração de direitos de informação, e participação em domínios antes entregues ao monopólio de decisão do empregador, etc.), e ao rejeitarem, em contrapartida, a

⁸ Martinez, Pedro Romano. “Direito do Trabalho”. 2ª Edição. Coimbra, 2005. Editora Almedina, p.288.

⁹ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Ob. cit, 398-399 p.

idéia de comunhão de valores e objetivos entre os contraentes que, no fundo, apenas mascara a submissão incondicional de um deles ao interesse do outro.¹⁰

A evolução dos sistemas juslaborais é, assim, marcada por uma inflexão significativa no domínio da afirmação e salvaguarda das liberdades individuais no quadro da prestação do trabalho subordinado, aparecendo hoje como indiscutível a idéia de que a celebração do contrato de trabalho não implica para o empregado na privação dos direitos que a Constituição reconhece a todos os cidadãos.

Esta democratização do sistema de relações laborais reforça-se com a admissão, hoje generalizada por todos os estudiosos do Direito, de uma eficácia horizontal dos direitos fundamentais, com sua aplicação integral ao trabalhador-cidadão.

J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira entendem, no que se refere à aplicação dos direitos fundamentais, que estes devem ser utilizados de forma irrestrita às relações privadas que contenham um elemento de poder.¹¹

Ora, mais do que qualquer outro contrato, o contrato de trabalho contém claramente elemento de poder. A par da singularidade da própria prestação de trabalho, enquanto bem jurídico, pela sua inseparabilidade da pessoa do trabalhador, conforme dito supra, a componente dominial do vínculo de emprego, amplamente evidenciada nos poderes de direção e de disciplina do empregador e na correspondente subordinação do empregado, justifica plenamente a atuação irrestrita dos direitos fundamentais no contrato de trabalho.

3. Conclusão.

Por tudo o que foi brevemente exposto parece, então, oportuno fazermos uma reflexão sobre o tema do cidadão e o Direito do Trabalho, ou seja, sobre a efetiva utilidade do Direito do Trabalho para todos os cidadãos trabalhadores – homens e mulheres.

¹⁰ Abrantes, José João. “Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais”. Coimbra, 2005. Coimbra Editora, 60-63 p.

¹¹ Canotilho, J. J. Gomes e Moreira, Vital. “Constituição da República Portuguesa Anotada”. 3ª Edição. Coimbra, 1993. Coimbra Editora, 147 p.

Um Direito do Trabalho realista, capaz de honrar suas origens e de justificar sua faceta de proteção aos empregados, deverá partir dos valores tradicionais que o geraram: a tutela dos trabalhadores como homens livres, a proteção dos mais fracos, a preservação e a melhoria das condições de trabalho e o reconhecimento dos níveis coletivo e organizacional das relações laborais, sempre respeitando o conceito de cidadania.

Dessa forma, podemos concluir que o empregado, na organização empresarial, mantém os direitos que lhe assistem enquanto cidadão. De outro modo, podemos dizer que o fato de celebrar um contrato de trabalho não retira do trabalhador a condição de cidadão, sendo garantidos todos os direitos fundamentais que lhe assistem enquanto pessoa humana, enquanto cidadão.

O reconhecimento destes direitos no âmbito laboral tem implicações imediatas no contrato de trabalho: ele permite ao trabalhador invocá-los perante o empregador e determina sua imposição genérica à autonomia privada, bem como a limitação ao mínimo de eventuais restrições que lhes sejam impostas por força do contrato, assegurando-se a salvaguarda do seu conteúdo essencial.

Assim, o trabalhador-cidadão tem direito à reserva da intimidade de sua vida privada na empresa, não podendo o empregador colocar no ambiente de trabalho instrumentos de vigilância hoje abundantemente utilizados como câmeras de filmagem, gravadores, câmeras da web, controles de e-mails ou controles similares.

Nesse sentido cabe ponderar que o desenvolvimento de novas tecnologias e a aplicação de suas potencialidades no controle dos trabalhadores têm suscitado grande debate a nível mundial, quer na OIT, quer nos Estados Unidos, nos vários Estados da União Européia e também no Brasil. Não havendo disposições legais expressas que estabeleçam as condições de utilização e controle dos meios que a empresa coloca à disposição do trabalhador, tem havido uma preocupação em compatibilizar os legítimos interesses e poderes da entidade empregadora com uma certa autonomia, iniciativa e prudente utilização dos meios da empresa por parte dos trabalhadores.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizou reunião em Genebra no ano de 1996 relacionada ao problema da proteção da vida privada dos trabalhadores. Na mesma

reunião foram recolhidas diretivas práticas, que tinham como objetivo “fornecer orientações sobre proteção de dados pessoais dos trabalhadores”. Este documento, reconhecendo que a evolução das tecnologias não era incompatível com os direitos dos trabalhadores, salientou a necessidade de ser assegurado um equilíbrio entre o direito à privacidade dos trabalhadores e a imprescindibilidade dos empregadores obterem informações sobre os trabalhadores e a atividade por eles desenvolvida. Constatou, por outro lado, que a recolha substancial de informação sem o conhecimento dos trabalhadores produz efeitos nefastos sobre o direito à proteção da vida privada.^{12 13}

O artigo 20º/1 do Código do Trabalho de Portugal, seguindo o Código de Conduta para Proteção dos Trabalhadores da OIT, estabelece como princípio que o empregador não poderá recorrer a meios de vigilância à distância no local de trabalho com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, sob pena de violação de sua intimidade.¹⁴

¹² Guerra, Amadeu. “Privacidade no Local de Trabalho”. Coimbra, 2004. Editora Almedina, 299-301 p.

¹³ Dentre as diretivas práticas adotadas pela OIT, podem ser salientadas as seguintes:

- Os dados pessoais devem ser tratados de forma lícita e leal e, exclusivamente, por razões diretamente ligadas ao emprego do trabalhador (ponto 5.1);
- Os dados pessoais obtidos através de meios técnicos que visam garantir a segurança e o bom funcionamento dos sistemas de informação automatizados não devem ser utilizados para controlar o comportamento dos trabalhadores (ponto 5.4);
- Os dados colhidos com recurso a sistemas de vigilância eletrônica não devem ser o elemento exclusivo de avaliação dos resultados e do rendimento do trabalhador (ponto 5.6);
- Os empregadores ou os seus representantes devem assegurar toda a informação em relação aos mecanismos de recolha de dados, regras por que se regem e direitos dos trabalhadores (ponto 5.8);
- Os empregadores, os trabalhadores e os seus representantes devem cooperar na proteção de dados pessoais e na elaboração de medidas relativas à proteção da vida privada dos trabalhadores, em conformidade com os princípios constantes das presentes diretivas (ponto 5.11);
- Os trabalhadores não podem renunciar aos seus direitos relativos à proteção da sua vida privada (ponto 5.13);
- Devem ser do conhecimento prévio dos trabalhadores a existência de sistemas de vigilância, as razões que determinaram sua adoção, os respectivos períodos, os métodos e técnicas utilizadas, bem como os dados obtidos. O empregador deverá reduzir a ingerência na vida privada dos trabalhadores. Toda “vigilância secreta” não deverá ser autorizada, salvo se: a) estiver prevista e conforme com a legislação nacional e b) existirem suspeitas, razoavelmente justificadas, de atividades criminais ou outras infrações graves. Toda “vigilância permanente” não deverá ser autorizada a não ser por razões de saúde e de segurança ou com o objetivo de proteger os bens da empresa (ponto 6.14).

¹⁴ Festas, David Fernandes de Oliveira. “Ob. cit., 43 p.

Na União Européia o Grupo de Trabalho do Artigo 29,¹⁵ depois de analisar a jurisprudência respeitante ao artigo 8º da Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, evidenciou três princípios básicos:

a) Os trabalhadores têm uma expectativa legítima de privacidade no local de trabalho, a qual não é sobreposta pelo fato de os trabalhadores usarem material de comunicações ou quaisquer outras infra-estruturas comerciais do empregador;

b) O princípio geral da confidencialidade da correspondência abrange as comunicações no local de trabalho, sendo provável que essas comunicações incluam o correio eletrônico, os fichários com eles relacionados e anexos às comunicações;

c) O respeito pela vida privada inclui igualmente, até um certo nível, o direito de estabelecer e desenvolver relações com outros seres humanos.

Em relação à Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia entendeu o Grupo que foi alargado o conceito de confidencialidade da correspondência para se tornar um conceito de nova geração – “confidencialidade das comunicações”- que se destina a facultar às comunicações eletrônicas o mesmo grau de proteção que o correio tem recebido tradicionalmente.

Mesmo fora do ambiente da empresa não pode o empregador violar a intimidade do empregado, não sendo lícita a exigência de exames médicos, testes de HIV, formular questões, tais como sobre orientação sexual, religiosa ou política do empregado.

Na mesma linha, o princípio da igualdade consubstanciado no artigo 5º da Constituição Federal do Brasil inviabiliza atuações discriminatórias em razão do sexo, cor, raça, nacionalidade, idade ou da situação familiar do trabalhador, além de proteger a maternidade e a paternidade, a liberdade de expressão e o direito à imagem.

Neste sentido, merece citação a observação de Alice Monteiro de Barros, no seguinte sentido: “não é o fato de um empregado encontrar-se subordinado ao empregador ou de

¹⁵ Grupo consultivo independente composto por representantes das autoridades responsáveis pela proteção de dados dos estados-Membros, cuja tarefa é examinar todas as questões relacionadas com a aplicação das medidas nacionais adotadas em conformidade com a Diretiva sobre proteção de dados, de forma a contribuir para a uniformidade dessa mesma aplicação (Apud Amadeu Guerra, Ob cit, p.302).

deter este último o poder diretivo que irá justificar a ineficácia da tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário, haveria degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado. O contrato de trabalho não poderá constituir “um título legitimador de recortes no exercício dos direitos fundamentais” assegurados ao empregado como cidadão; essa condição não deverá ser afetada quando o empregado se insere no organismo empresarial, admitindo-se, apenas, sejam modulados os direitos fundamentais na medida imprescindível do correto desenvolvimento da atividade produtiva.”¹⁶

Cabe ainda ressaltar que a eficácia dos direitos fundamentais do trabalhador enquanto pessoa humana, não significa o seu “totalitarismo”. Uma vez ultrapassados, os limites imanescentes conduzem a situações de abuso de direito, a serem tratadas como tais pela regra geral do Código Civil.

Dessa forma, conclui-se que os trabalhadores enquanto tais possuem direitos fundamentais a serem respeitados pelos empregadores, sendo que tais direitos devem ser exercidos dentro dos limites de adequação funcional ou de admissibilidade para que foram conferidos. Só assim poderemos, efetivamente, falar em cidadania sócio-laboral.

4. Bibliografia.

1. Abrantes, José João. *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra, 2005. Coimbra Editora.

2. Barros, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, 2005. Editora LTr.

3. _____. *Proteção à Intimidade do Empregado*. São Paulo, 2000. Editora LTr.

4. Canotilho, J. J. Gomes e Moreira, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*. 3ª Edição. Coimbra, 1993. Coimbra Editora.

¹⁶ Barros, Alice Monteiro de. Ob. cit. p. 33.

5. **Cordeiro, António Menezes.** *Direito do Trabalho e Cidadania*. In “Memórias do III Congresso Nacional de Direito do Trabalho”. Coimbra, 2000. Editora Almedina.

6. **Delgado, Maurício Godinho.** *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, 2006. Editora LTr.

7. **Dray, Guilherme Machado.** *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*. Coimbra, 1999. Editora Almedina.

8. **Fernandes, António Monteiro.** *Direito do Trabalho*. 13ª edição. Coimbra, 2005. Editora Almedina.

9. **Ferreira Filho, Manoel Gonçalves.** *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo, 2003. Editora Saraiva.

10. **Festas, David Fernandes de Oliveira.** *O Direito à Reserva da Intimidade da Vida Privada do Trabalhador no Código do Trabalho*. Lisboa, 2003. Relatório de Direito do Trabalho no curso de mestrado em ciências jurídicas. Regência: Prof. Dr. Pedro Romano Martinez e Prof. Dra. Maria do Rosário de Palma Ramalho.

11. **García, Manuel Alonso.** *Curso de Derecho Del Trabajo*. 8ª edição. Barcelona, 1982. Editorial Ariel S.A.

12. **Gomes, Orlando e Gottschalk, Élson.** *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª Edição. Rio de Janeiro, 2000. Editora Forense.

13. **Guerra, Amadeu.** *Privacidade no Local de Trabalho*. Coimbra, 2004. Editora Almedina,

14. **Martinez, Pedro Romano.** *Direito do Trabalho*. 2ª Edição. Coimbra, 2005. Editora Almedina.

15. **Martinez, Pedro Romano e Cols.** *Código do Trabalho Anotado*. 4ª edição. Coimbra, 2005. Editora Almedina.

16. **Mesquita, Luiz José de.** *Direito Disciplinar do Trabalho*. São Paulo, 1975. Editora LTr.

17. **Olea, Manuel Alonso e Baamonde, Maria Emília Casas.** *Derecho del Trabajo*. Decimonovena Edición. Madrid, 2001. Editora Civitas.

18. Ramalho, Maria do Rosário Palma. *Contrato de Trabalho e os Direitos Fundamentais da Pessoa.* In “Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço”. Coimbra, 2004. Editora Almedina.

19. _____. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho.* Coimbra, 2000. Editora Almedina.

20. Sein, Jose Luis Goñi. *El Respecto a la Esfera Privada del Trabajador.* Madrid, 1998. Editora Tecnos.

21. Villar, José Manuel del Valle. *El Derecho a la intimidad del trabajador durante la relación de trabajo en el ordenamiento laboral español.* Madrid, 1999. Editora Tecnos.